

ПРЕЗЕНТАЦІЯ ЗВІТУ за результатами опитування "Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в публічному секторі України" 19 квітня 2023 року

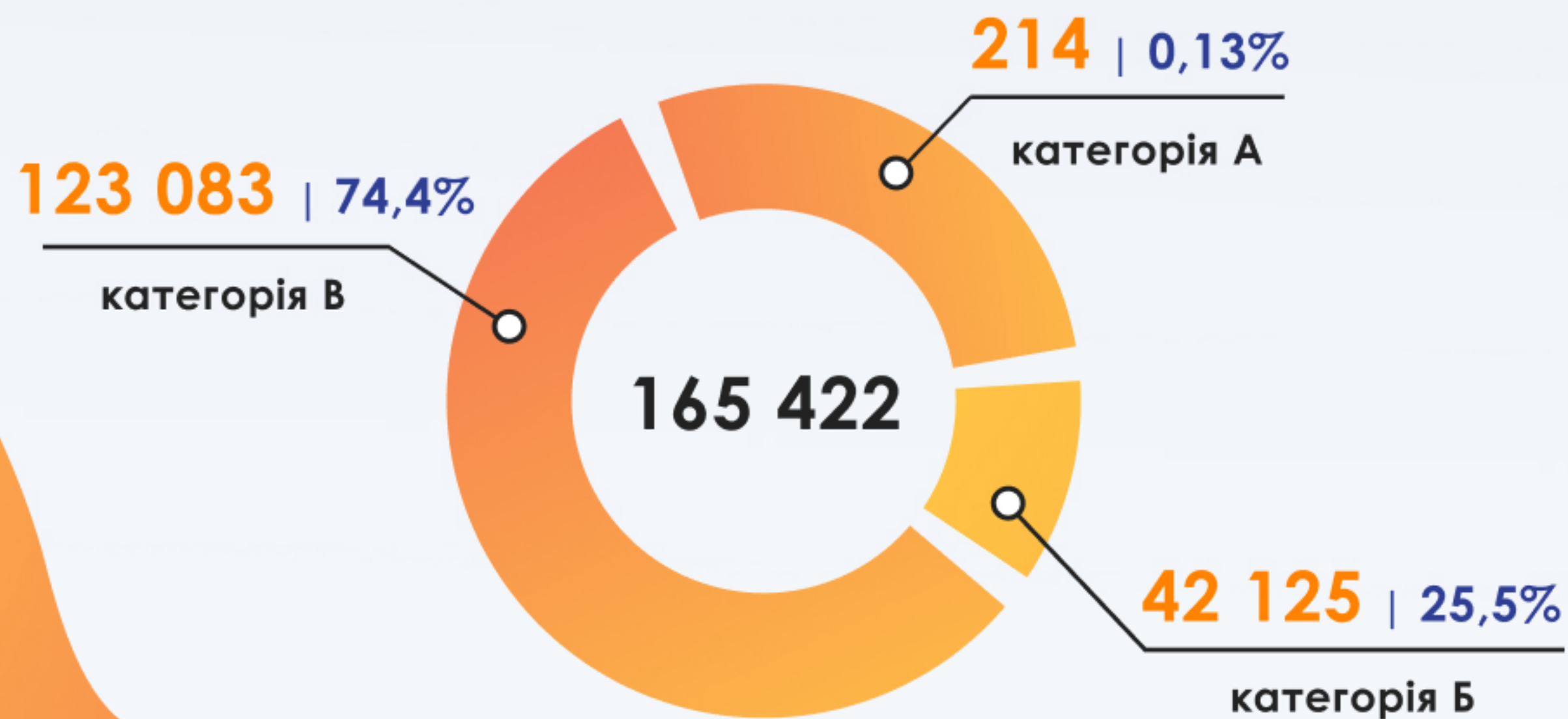


1.

ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*станом на 31.12.2022

Фактична кількість працюючих державних службовців



2.

ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*станом на 31.12.2022

■ Співвідношення фактично працюючих державних службовців за гендерною складовою (чоловіків та жінок)



Чоловіки **41 630** (25%)



Жінки **123 792** (75%)



категорія А

■ Жінки **66** (31%)

■ Чоловіки **148** (69%)



категорія Б

■ Жінки **28 029** (67%)

■ Чоловіки **14 096** (33%)



категорія В

■ Жінки **95 697** (78%)

■ Чоловіки **27 386** (22%)

3.

ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Частка жінок серед державних службовців на посадах категорії «А»



4.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ – ОДНА З КЛЮЧОВИХ ЦІННОСТЕЙ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Основні міжнародні акти з питань гендерної рівності, ратифіковані Україною:

- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- Цілі сталого розвитку
- Пекінська декларація та платформи дій, прийняті на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами.

Принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків наближає українську систему публічного управління до стандартів країн Європейського Союзу.



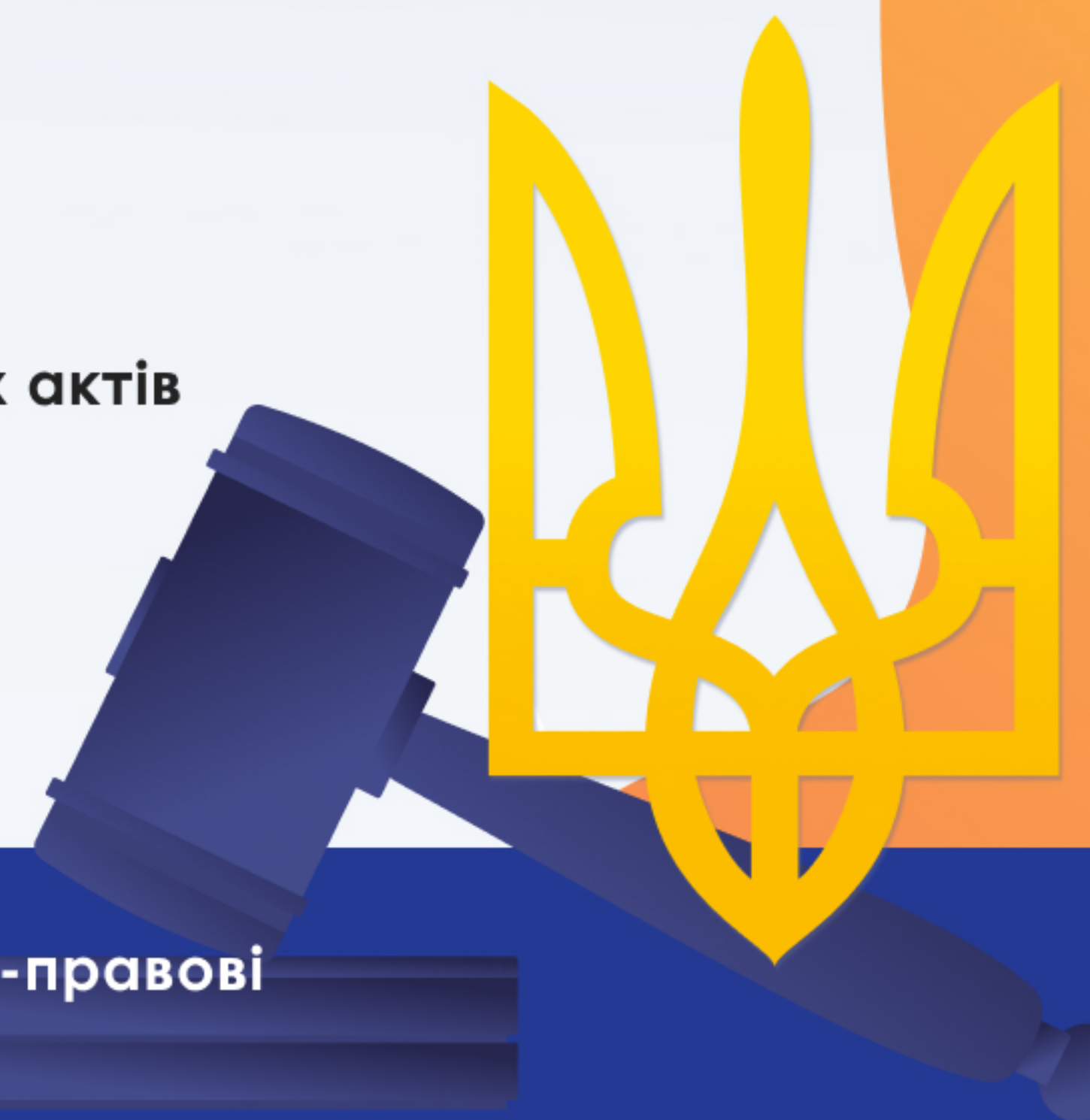
5.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ

Практичні інструменти реалізації політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків:

- Гендерно-правова експертиза
- Гендерно орієнтований підхід в бюджетному процесі
- Інтеграція гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів
- Оцінювання гендерного впливу
- Гендерний аудит

Конституція України та прийняті на її основі закони й підзаконні нормативно-правові акти гарантують рівність жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.



6. ДІЯЛЬНІСТЬ НАДС У ВПРОВАДЖЕНІ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРИМІНГУ: Нормативно-правовий аспект

Удосконалення процедури збору та обробки інформації щодо чисельності державних службовців:

- за статтю та віковою групою;
- за категоріями та підкатегоріями посад державної служби, тощо.

Внесення змін до Загальних правил етичної поведінки держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування для забезпечення гендерної рівності:

- включення норм стосовно протидії дискримінації, сексуальним домаганням;
- уточнення професійно-етичних вимог та правил поведінки серед держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Удосконалення процедур проведення конкурсів на зайняття посад державної служби шляхом врегулювання можливості оцінювання гендерного впливу під час формування, впровадження державної політики під час конкурсу на зайняття посад державної служби категорії «А».



7. ДІЯЛЬНІСТЬ НАДС У ВПРОВАДЖЕНІ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ: Підвищення кваліфікації

- Програма «Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі».

Пройшли навчання **425** державних службовців.

- Програма «Інтеграція гендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів».

Пройшли навчання **350** державних службовців.

- Програма «Запобігання та протидія сексуальним домаганням на робочому місці».

Пройшли навчання **1400** державних службовців.

- Програма «Проведення гендерного аудиту в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування».

Пройшли навчання **280** державних службовців.

- Програма «Школа тренерів/ок з проведення гендерно-правової експертизи»

Пройшли навчання **132** державних службовців.

- Програма «Виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим»

Пройшли навчання **95** державних службовців.

Забезпечення професійного навчання публічних службовців з питань гендерної рівності - підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

8.

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Загалом у 2022 році підвищили кваліфікацію
з питань гендерної рівності:

Навчальні програми з питань забезпечення рівних прав
та можливостей жінок і чоловіків, проведення
гендерно-правової експертизи, гендерних аудитів



11 736 осіб

■ 7 965 державних службовців

■ 3 771 посадових осіб місцевого самоврядування

Навчальні програми з питань забезпечення рівних прав
та можливостей жінок і чоловіків, проведення
гендерно-правової експертизи, гендерних аудитів



5 674 особи

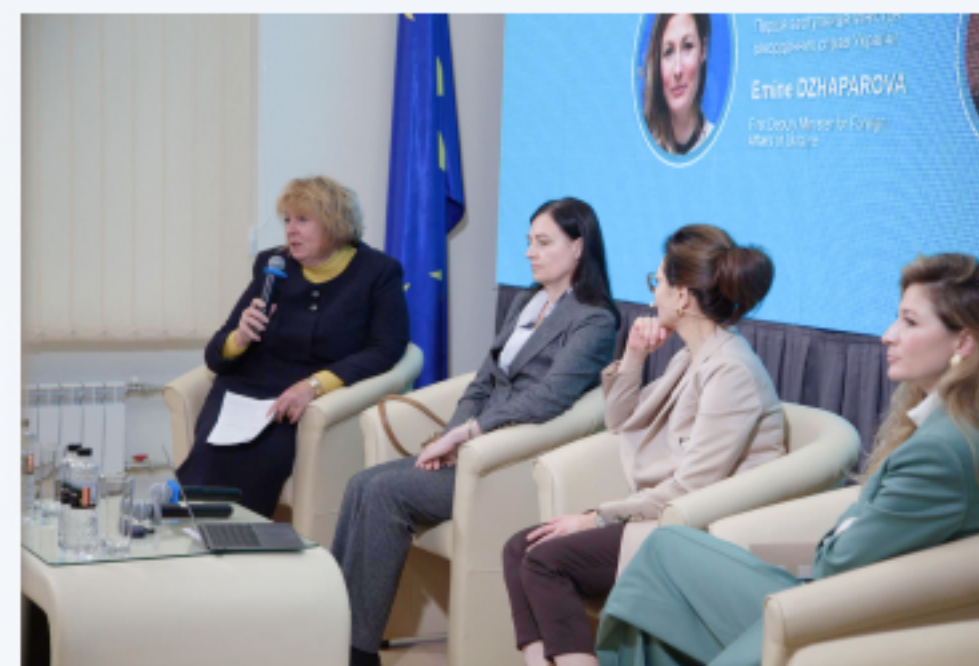
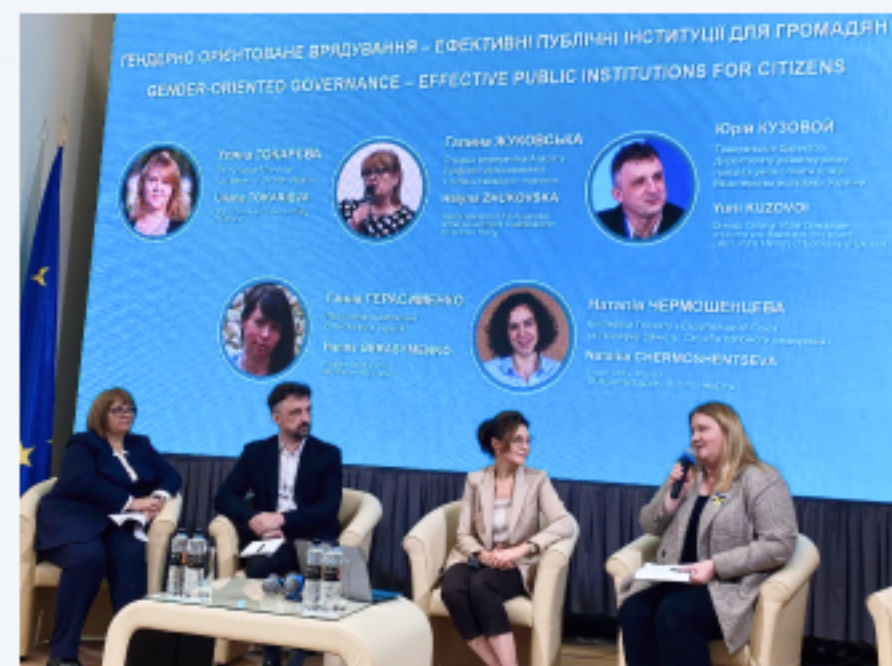
■ 4 417 державних службовців

■ 1 257 посадових осіб місцевого самоврядування

9.

ДІЯЛЬНІСТЬ НАДС У ВПРОВАДЖЕНІ ГЕНДЕРНОГО МЕЙНСТРІМІНГУ: Публічні заходи

Міжнародний семінар «Відповідальне лідерство – основа побудови гендерно орієнтованого врядування» - платформа для обговорення і популяризації кращих прикладів запровадження гендерно-чутливих ініціатив в публічному управлінні.



Участь у заході взяли понад **200** осіб із **60** центральних органів державної влади.

10. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ У ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Методична й експертна допомога у гендерних аудитах

Інструментарій для аналізу рівня задоволеності умовами державної служби в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Наразі ним скористалися близько **20 тисяч** державних службовців.



11.

ОПИТУВАННЯ «ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ»

23 лютого - 06 червня 2022 року

ПЕРШЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

опитано 9889 особи



Чоловіки 2322 (23,5%)

Жінки 7567 (76,5%)

23 серпня - 25 вересня 2022 року

ДРУГЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

опитано 21 148 особи



Чоловіки 6069 (28,7%)

Жінки 15 079 (71,3%)

Всього взяло участь 79 ЦОВВ.

Більшість відповідей було отримано від державних службовців категорії «В» (64,8%), серед яких переважають жінки (67,5%) та з великим досвідом роботи на державній службі (понад 15 років – 47,9%, 10-15 років – 17,7%).

12.

НАПРЯМИ ОПИТУВАННЯ

- **Умови праці**
- **Кадровий потенціал та людські ресурси**
- **Корпоративна та організаційна культура**
- **Політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.**



13.

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

Державні службовці - амбасадори
впровадження гендерно-чутливих
ініціатив в публічному секторі України

